

Fotballspillerens adgang til å skifte klubb

Høst 2006

Kandidatnummer: 432

Veileder: Gunnar-Martin Kjenner

Leveringsfrist: 27.11.06

Til sammen 13172 ord

21.11.2006

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Forholdet mellom spiller og klubb	2
1.2	Hvorfor vil en spiller ønske et opphør av arbeidsforholdet	2
1.3	Hva kan initiere en spillers ønske om klubbskifte	2
1.3.1	Spillerens egne forhold	3
1.3.2	Forhold i spillerens nåværende klubb	3
1.3.3	Ytre påvirkninger	4
1.4	Andre grunner til at fotballspilleren ønsker opphør av arbeidsforholdet	4
1.5	Annen klubb ønsker spilleren	5
1.6	Hvor mange overganger, oppsigelser er det i Norge	5
1.7	Rettskildesituasjonen	6
<u>2</u>	<u>PRESISERING AV OPPGAVENS OMFANG OG PROBLEMSTILLING</u>	<u>7</u>
2.1	Avgrensning	7
2.2	Begrepsforklaring	8
2.3	Problemstilling	9
2.4	Nærmere drøftelser	10
<u>3</u>	<u>DE NORSKE OG DE INTERNASJONALE OVERGANGSREGLER</u>	<u>11</u>
3.1	Innledning	11
3.2	Regulations for the Status and Transfers of Players	11
3.2.1	Art. 13	11

3.2.2	Art. 14 Just cause	12
3.2.3	Art. 15 sporting just cause	13
3.3	NFFs overgangsreglement	15
3.3.1	Gyldig sportslig årsak jfr. § 15-2	15
3.3.2	Oppsigelsesadgangen etter å ha fullført tre år (alternativt to år) av kontraktstiden jfr. § 15-1 litra c jfr. § 15-3	16
3.3.3	Hevingsadgangen jfr. 15-1. litra d jfr. alminnelige rettsprinsipper	17
3.3.4	Enighet om å terminere kontrakten i kontraktsperioden	18
4	<u>FORELIGGER DET EN GENERELL OPPSIGELSESADGANG FOR PROFESJONELLE FOTBALLSPILLERE ETTER NORSK RETT</u>	18
4.1	Hovedreglene om oppsigelse fra arbeidstager etter aml. §§ 15-3 og 15-4	18
4.2	Midlertidige ansatte aml. § 14-9	19
4.2.1	Gjelder det en generell oppsigelsesadgang for midlertidige ansatte	20
4.2.2	Gjelder oppsigelsesadgangen for fotballspillere	21
4.3	I hvilken grad kan det foreningsrettslige regelverket begrense arbeidsmiljøloven	27
5	<u>BRUKEN AV STANDARDKONTRAKTER OG DENS BETYDNING</u>	29
5.1	Er begrensningene fra forbundets side rettslig bindene for spillere/ klubbene	31
6	<u>ADGANGEN TIL Å HEVE KONTRAKTEN I SIN HELHET § 15-1 JFR. ALMINNELIG RETTSPRINSIPPER</u>	33
7	<u>ADGANG TIL OPPHØR AV KONTRAKTEN ETTER VEDLEGG 1 TIL STANDARDKONTRAKTEN FRA NFF</u>	35
8	<u>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u>	38
8.1	innledning	38
8.2	Hvordan bør reglene utformes	41

8.3	Hva vil skje i fremtiden dersom/når fotballspilleren får en betydelig utvidet oppsigelsesadgang	43
2	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>44</u>

1 Innledning

Det som skal behandles i denne oppgaven er de materielle reglene som regulerer fotballspillerens adgang til opphør av arbeidsforholdet. Grunnen til at jeg har valgt dette temaet er genuin interesse for fotball spillet generelt og de reglene som styrer sporten. Temaet er stadig i fokus, eks. i fjor sommer var det mye skriverier og uklarheter rundt den daværende LYN spilleren John Obi Mikel. Dette illustrere behovet for klarere regler på dette området. Jeg har selv opplevd at fotballens verden ikke alltid er like lett å forholde seg til. Da jeg som junior spiller skulle skrive ny kontrakt med klubben jeg spilte for, insisterte jeg at det skulle gjøres noen endringer i den standardkontrakt som klubben benyttet. Dette viste seg å være umulig. Jeg fikk da valget mellom å skrive under på den standardkontrakten de tilbød meg eller ikke få kontrakt i det hele tatt. Dette var starten for min interesse for hvordan fotballen er organisert og hvilke regler som styrer fotballen.

Fotballens verden har forandret seg mye siden dens spede begynnelse på de britiske øyene mot slutten av det 19 århundre. Nå er spillet det dominerende i store deler av verden. Det er vel bare i Nord Amerika at det ikke er den ledende idretten. Når det gjelder kommersiell utvikling har også sporten utviklet seg kolossalt med store pengebeløp involvert. Dagens fotball verden utgjør en stor underholdningsindustri med aktører fra hele verden og hvor det gir stor prestisje i å være best. De store klubbene driver moderne markedsføring og søker stadig nye veier for å skaffe seg nye inntekter. Dette er blitt en forutsetning skal de kunne tiltrekke seg de beste spillerne hvor høye lønninger og overgangssummer er blitt hovedregelen. En viktig bidragsyter til finansiering av fotballen skjer nå via avtaler med de store TV selskapene. TV selskapene legger betydelige beløp i potten for å vise fotball fra de store ligaene og turneringer som eks. Champions League. Klubber som Rosenborg har hatt stor økonomisk gevinst ved sin mangeårige deltagelse i nettopp denne turneringen. Det sier seg selv at når det er snakk om slike store økonomiske verdier så er det viktig at

det juridiske regelverket hele tiden er tilpasset den sportslige og økonomiske utviklingen innen sporten.

1.1 Forholdet mellom spiller og klubb

I Norge er både spillere og klubber forpliktet til å benytte seg av Norges fotballforbunds standardkontrakt. Denne kontrakten oppretter et midlertidig ansettelsesforhold jfr. aml¹ § 14-9 mellom spiller og klubb. Det midlertidige ansettelsesforholdet kan variere mellom ett og fem år. Dette medfører at spilleren blir å anse som arbeidstager og at klubben blir å anse som arbeidsgiver etter aml. Spillerens adgang til å si opp før kontrakten er fullført er svært begrenset i denne standardkontrakten. Oppgavens problemstilling blir da å se på de grunnlagene som eksisterer for opphør av arbeidsforholdet i standardkontrakten og andre rettslig kilder som kan være relevante. En av de kildene er NFFs overgangsreglement som det henvises til i standardkontrakten.

1.2 Hvorfor vil en spiller ønske et opphør av arbeidsforholdet

Det som her skal behandles er hvorfor fotballspilleren kan tenke seg å terminere sitt arbeidsforhold. Det kan være flere grunner til at en spiller ønsker dette men hovedgrunnen vil være ønske om å bytte klubb. Dette vil bli behandlet først så vil jeg se på andre grunner til at fotballspilleren ønsker å terminere arbeidsforholdet sitt.

1.3 Hva kan initiere en spillers ønske om klubbskifte

En kan grovt sett dele dette opp i tre punkter ifølge Leren.²

- Faktorer som har med spillerens egne forhold å gjøre.

¹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv av 17. juni. 2005 nr. 62.

² Se Leren, s. 25.

- Forhold i spillerens nåværende klubb.
- Ytre påvirkninger.

1.3.1 Spillerens egne forhold

En av hovedårsakene til de fleste klubbsskifter er at spilleren ønsker seg bedre økonomiske betingelser. En fotballspillers karriere er i forhold til de fleste andre arbeidstagere relativt kort. Den varer som regel mellom ti og femten år som et maksimum. Det er derfor forståelig at spilleren ønsker å sitte igjen med så mye som mulig etter at den aktive karriere er over. Noe annet som også underbygger ønsket fra spillerens side om å sitte igjen med så mye som mulig, er at mange spillere ofrer skolegang for å nå det ønskede sportslige nivået. Det er mange spillere som ikke har mer enn grunnskolen. Når den aktive karriere er over så står de fleste på "bar bakke" uten noen annen kompetanse enn fotballen. Det sier seg selv at det da er et godt sikkerhets nett å sitte igjen med en del økonomiske verdier som kompensasjon for manglende utdanning og arbeidserfaring etter den aktive karriere.

Et ønske om å spille på et høyere nivå / for en bedre klubb er andre forhold som kan føre til et ønske om å bytte klubb. For en talentfull spiller er det naturlig at vedkommende ønsker å utnytte sitt potensial fullt ut. For å oppnå dette er det viktig å spille og trene med bedre spillere og trenere. Blir en blir værende i samme klubb for lenge og spillergruppen der ikke holder ønsket standard så er dette i seg selv en hindring for å utvikle seg som spiller. Det kan således være svært viktig for den sportslige utviklingen å ha muligheten til å bytte klubb.

1.3.2 Forhold i spillerens nåværende klubb

Det er mange forhold i en klubb som kan gjøre at en spiller ønsker å bytte klubb. Noe som er i nær sammenheng med det som ble nevnt ovenfor er klubbens sportslige aspekter. Laget

kan være så dårlige at det neppe vil være noen sjanse for å oppnå noen form for sportslig suksess. Et aspekt i dette kan være at treningsfasilitetene er så dårlige at det ikke er muligheter for å trene skikkelig. En konsekvens av dette vil gjerne være at det ikke er noe blest rundt laget ved at media og supportere er fraværende. Dette er forhold som enkeltvis eller sammenlagt kan føre til et ønske om og forlate klubben.

Det kan også være mer personlige årsaker til ønske om å forlate klubben. Det kan ha oppstått et anspent forhold til medspillere og/eller trener. Blir dette problemet vedvarende kan det bli uutholdelig for spilleren og eneste løsning blir å skifte klubb. Manglende tillit fra treneren slik at spilleren ikke får delta i kamper er noe som regel fører til et klubbskifte hvis benkeslitingen varer over en lengre periode. Det finnes også eksempler på at språkproblemer og kulturforskjeller generelt gjør at spillere ikke trives og ønsker seg tilbake til kjente miljøer.

1.3.3 Ytre påvirkninger

Mediene har stor påvirkningskraft også i fotballens verden. Den stemningen media kan skape ved at de kontinuerlig kritisere eller kommenterer forhold ved et lag går ikke upåaktet hen for spillere, ledere og trenere. Hvis media over lenger tid kritiserer en spiller og antyder at han ikke forsvarer en plass på laget vil det ofte resultere i at klubben prøver å bli kvitt ham. På samme måte er det når et lag gjør det dårligere enn forventet så oppstår det ofte et krav fra media at laget må styrkes ved å innhente nye spillere.

Man skal heller ikke undervurdere effekten av et ”trykk” fra klubbens supportere. Man har sett klare tilfeller av at en spiller har fått så mye kritikk/mishagsytringer av egne supportere at spilleren anser et klubbskifte for eneste utvei.

1.4 Andre grunner til at fotballspilleren ønsker opphør av arbeidsforholdet

Det kan være flere grunner til at en spiller kan ønske å heve kontrakten uten at det er ønske om en ny arbeidsgiver. En av grunnene til det kan være at spilleren ønsker å legge opp. Hvis en har et par år igjen av kontrakten og ønsker å legge opp må spilleren fremsette krav om å få hevet kontrakten. Videre kan mange av argumentene for ønske om klubbskifte ovenfor gjøre seg gjeldende her. En situasjon som relativt ofte gjør seg gjeldende er at spilleren ikke trives i klubben og derfor vil at hans nåværende kontrakt skal heves. Et eksempel på dette er situasjonen til Tommy Svindal Larsen for 20 år siden i Start. Han trivdes ikke i klubben og ville av denne grunnen bort. Som vi ser er grunnene til at en ønsker et klubbskifte og grunnene til at en ønsker å heve kontrakten relativt samfallende på visse områder. Selv om grunnene og effekten av oppsigelse og heving er relativt like er det viktig å huske på at det er snakk om to forskjellige juridiske situasjoner.

1.5 Annen klubb ønsker spilleren

At en klubb ønsker en spiller fra en annen klubb er nok den vanligste grunnen til at spillere bytter klubb. Grunnen til at en klubb ønsker en spiller kan variere men hovedårsaken er at klubben mener at spilleren har noe sportslig å tilføre deres klubb og derfor ønsker spilleren i sin stall.

1.6 Hvor mange overganger, oppsigelser er det i Norge

Etter det jeg vet er det ingen profesjonelle spillere i Norge som i sesongen 2005-2006 har sagt opp arbeidsforholdet sitt.³ Derimot så er det et stort antall overganger som har funnet sted denne sesongen. Det er mellom 16 000 og 17 000⁴ overganger/utlån årlig og disse overgangene representerer da en betydelig økonomisk verdi. Dette tallet inneholder overganger for spillere helt ned til 13 år og en del av de overgangene faller da som en vil se

³ NISO(Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon).

⁴ Norges fotballforbund.

nedenfor utenfor denne oppgavens problemstilling. Har allikevel valgt å ta det med for å illustrere det enorme antall overganger det er i Norge. Når en ser på det store antallet og de verdiene som disse overgangene representerer så forstår man behovet for gode regler på dette området. Fotball er ikke et hobbyforetagende lenger men en del av en verdensomspennende underholdningsindustri hvor kommersielle interesser gjør seg sterkt gjeldende.

1.7 Rettskildesituasjonen

Idrettsjus eller sportsrett er ikke noe eget juridisk fag ved noen av universitetene i Norge. Det er også relativt få jurister som jobber innen dette faget. Som et resultat av det så er det lite litteratur på dette området. Lenge var Idrett og Jus⁵ det eneste juridiske verket som var skrevet på området. Men i de senere år har det kommet til flere kilder. Det har kommet et par spesialoppgaver til embetseksamen ved det juridiske fakultetet og flere jurister har begynt å se på emnet. Det er imidlertid min oppfatning at Norge fremdeles er et stykke bak på dette feltet i forhold til andre land. En skal ikke lenger en til Danmark før en har en egen juridisk disiplin som der heter ”idrettsjura”. Denne disiplinen har de både ved universitetene i København og Århus.

Noe som gjør idrettsjusen så spesiell er at den går på tvers av flere juridiske disipliner. Når en ser på deres adgang til å bytte klubb(arbeidsgiver) er det nærliggende å se på arbeidsretten. Når det gjelder standardkontrakt må en ved tolkning av disse bringe in avtale og kontraktsrett. Det som kanskje har hatt størst betydning på området er EU- retten og regler som følger av Eøs-avtalen. Dette gjelder der det snakk om klubbskifte mellom to land som er underlagt EU-retten. Det store og klare eksemplet på dette er ”Bosman saken”⁶ som forandret overgangssystemet fullstendig.

⁵ Redaktør Gunnar Martin Kjenner.

⁶ Sak nr. C-415/93 for ECJ.

I den grad fotballen er underlagt den alminnelige lovgivningen (noe som jeg vil komme til bake til senere i oppgaven.) vil de alminnelige rettskildefaktorene⁷ som er anerkjent i norsk rett komme til anvendelse når en skal finne den konkrete regels materielle innhold. Den konklusjon en da kommer frem til må da vurderes i forhold til den konklusjon fotballens regelverk gir. Det er som vi ser ikke alltid at disse konklusjonene er samfallende.

Foreningsfriheten er en del av norsk rett gjennom EMK art. 11 nr. 1, jfr.

Menneskerettsloven § 2. Dette innebærer at foreningen står relativt fritt i forhold til hvilket innhold reglene deres skal ha. Foreningens selvstyre fremgår gjerne av vedtektsbestemmelsene som gir de styrende organer vid kompetanse, men har også sikker hevd i foreningspraksis. I forhold til medlemmene innebærer selvstyre at de i noen betydning må tåle at deres rettsstilling reduseres gjennom vedtak i de høyere organene i foreningen.⁸ Alle medlemmene i foreningen inkludert spillere, ledere og trenere mv er underlagt de regler som er vedtatt av de lovgivende organer i foreningen. Disse reglene kan være svært forskjellig fra en liten klubbs vedtekter til de store internasjonale forbundenes regelverk.

Et spørsmål som da reiser seg er om foreningenes selvstyret kan ha en slik karakter at den kan sette den alminnelige lovgivningen til side eller hvor grensen går.

2 Presisering av oppgavens omfang og problemstilling

2.1 Avgrensning

⁷ Se Eckhoff / Helgesen.

⁸ Se Woxholt, kap 9.23.

Jeg vil konsentrere denne oppgaven mot spillere som er i et kontraktsforhold med en klubb. Vil altså ikke komme inn på de såkalte ”Bosman spillerne”. Grunnen til dette er at tema her er oppsigelsesadgangen og adgangen til å heve kontrakten.

Som nevnt ovenfor er mitt hovedfokus på spillerens rettssituasjon. Jeg vil derfor ikke drøfte klubbens adgang til å si opp eller avskjedige spilleren.

Videre vil jeg også kun omhandle profesjonelle spillere.

Hovedfokus vil være på de norske reglene når det gjelder overganger men vil komme inn på de internasjonale reglene for helhetens skyld.

2.2 Begrepsforklaring

- NFF: Dette er en forkortelse for Norges Fotballforbund. Dette er det høyeste organet i Norge på fotballens område. NFF er underlagt NIF⁹ som er det høyeste organet i Norge når kommer til idrett. NIF`s regelverk er preseptorisk men reglene omhandler for det meste organisatoriske bestemmelser. Fotballforbundets kompetanse utledes fra NIF`s lov, hvor det er fastslått at særforbundene har kompetanse til å vedta supplerende bestemmelser. Disse supplerende bestemmelsene kan ikke være i strid med NIF`s regler. Etter som NIF ikke har regler for utøverne har fotballforbundet en meget vid adgang til selvstyre på dette området. NFF er også underlagt FIFA og UEFA(se nedenfor)
- FIFA: Er en forkortelse for Federation Internationale des Football Associations. Dette er det høyeste organet for fotball i verden. Dette organet har et godt utviklet lovverk. Det har både organisatoriske regler, spilleregler, regler om tvisteløsning, og utøvernes og klubbens rettigheter og plikter. FIFA kan fatte vedtak og utforme

⁹ Norges Idrettsforbund.

bestemmelser som medlemmene må følge i alle lag av organisasjonen. Det er særlig et regelverk fra FIFA som er av interesse i denne oppgaven, og det er FIFAs Regulations for the Status and Transfer of Players. Dette er reglene for de internasjonale overganger.

- Bosman spiller: Uttrykket stammer fra den belgiske spilleren Jean-Marc Bosman som anla sak for at han etter endt kontrakt med sin klubb da kunne gå vederlagsfritt til en annen klubb. Dette var på den tiden ikke mulig etter de daværende regler. Han vant saken og reglene ble endret. Det vil si at nå kan en spiller som har fullført sin kontrakt gå vederlagsfritt til en ny klubb.
- Profesjonell spiller: Er en spiller som defineres i NFFs overgangsreglement § 13-1. Definisjonen sier at hvis spilleren er over 16 år og mottar godtgjørelse utover kostnadsrefusjon, dekning av reise-/ diett- og/eller hotellutgifter knyttet til kamp, spilleutstyr til bruk i trening og kamp eller dekning av NFFs obligatoriske liseneforsikring for fotballspillere, så er spilleren profesjonell. Dette samsvarer med FIFAs definisjoner i art. 2.
- UEFA: Står for Union des Football Associations og kan oversettes til den europeiske fotballforeningen.

2.3 Problemstilling

- Hva er det materielle innholdet i NFF's(FIFA's) overgangsregler, som regulerer en spillers overgang mellom to klubber og hva blir den praktiske virkningen? Har

spilleren noen rett til oppsigelse etter disse reglene?(På dette punktet tar jeg med både overganger mellom to norske klubber som reguleres av NFF's regler og en overgang mellom to land som er underlagt FIFA's jurisdiksjon som da reguleres av FIFA's regler)

- Foreligger det en generell oppsigelsesadgang for profesjonelle fotballspillere?
I hvilken grad kan det foreningsrettslige regelverket begrense arbeidsmiljøloven?

Hvilken betydning har bruken av standardkontrakten på dette området?

- Er det adgang til å heve kontrakten?
- Hvordan er oppsigelsesadgang etter standardkontrakten?

2.4 Nærmere drøftelser

- Først vil jeg ta for meg det materielle innholdet i reglene i de aktuelle foreningers regelverk(NFF, FIFA) når det gjelder overgang mellom to klubber, og om det er mulig å frigjøre seg fra arbeidskontrakten etter disse reglene?
- Videre vil jeg så se på om det foreligger en generell oppsigelsesadgang for en profesjonell fotballspiller.
- Etter det vil jeg se på om det er anledning til å heve hele kontrakten i sin helhet etter alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper?
- Deretter vil jeg drøfte når en kan si opp etter vedlegg en (1) i standardkontrakten.

3 De norske og de internasjonale overgangsregler

3.1 Innledning

Som nevnt ovenfor er FIFA det øverste organet i verden for fotballen. De har utferdiget regler som skal gjelde ved internasjonale overganger(d.v.s. opphør av en arbeidsavtale og inngåelse av en ny arbeidsavtale). Det vil si mellom to forskjellige land som er underlagt deres jurisdiksjon. Disse reglene heter: Regulations for the status and transfer of players.¹⁰ Formålet med disse reglene var ifølge EU-kommisjonen å sørge for at størrelsen på overgangsvederlagene ble mindre, da det ville bli mer forståelig for klubbens viktigste inntektskilde nemlig supporterne. Videre var det også hensyn til de talentutviklende klubbene som gjorde seg gjeldende. Disse skulle beskyttes på en bedre måte mot de pengesterke klubbene. Det var også en arbeidsrettslig side ved formålet til reglene. De skulle gi spillerne et visst minimum av rettigheter når det gjaldt oppsigelsesadgang. Til slutt var det også meningen at de skulle hindre spillere å bytte klubber for ofte. Disse reglene inneholder en del preseptoriske regler for å skape likhet på området blant medlemslandene. NFF har som en følge av dette utarbeidet overgangsregler som skal være overensstemmende med de reglene som FIFA har kommet med. Men det må nevnes at på visse områder så er de norske reglene litt annerledes. Under behandlingen nedenfor vil jeg kommentere eventuelle forskjeller.

3.2 Regulations for the Status and Transfers of Players

3.2.1 Art. 13

Denne regelen er utgangspunktet for de internasjonale overgangsreglene. Hovedreglen er meget klar. Den sier at eneste grunn til å avslutte en kontrakt er når kontrakten er fullført

¹⁰ Reglementet finnes i sin helhet på FIFAs nettsider, www.fifa.com.

eller det er gjensidig enighet mellom spiller og klubb om og avslutte kontrakten. Dette er et utgangspunkt som det gjøres unntak fra ved reglene om just cause jfr. art 14 og sporting just cause jfr. art 15.

3.2.2 Art. 14 Just cause

Just cause tilsvarer det vi i norsk rett kaller rimelig grunn/saklig grunn. Denne reglen er i stor grad kodifisering av det som tidligere ble hevdet innen idretten at en kan heve kontrakten ved vesentlig mislighold. Rimelig/saklig grunn er rettslige standarder som forandrer seg over tid. Dette betyr at det er vanskelig å slå fast hva det presise innholdet er til enhver tid. Når det gjelder innholdet overlates det til domstolene og presisere nærmere hva det skal innebære.

Det er allikevel visse ting en kan si at faller inn under bestemmelsen. Omstendigheter som kan karakteriseres som vesentlig mislighold av kontrakten omfattes. En kan få litt veiledning ved å se på kjl.¹¹ § 94 som definerer vesentlig kontraktsbrudd som skade eller tap ”for den annen part som ville stille denne betydelig dårligere enn han har rett til å vente etter avtalen, med mindre den misligholdende parten ikke forutså dette og heller ikke en fornuftig person i samme stilling og under samme forhold rimeligvis ville ha forutsett det.” Denne reglen er laget med tanke på løssøre og ikke med tanke på fotballspillere men den kan allikevel ha en retningsgivende veiledning når en skal finne ut om noe er et vesentlig mislighold av kontrakten. Det har utviklet seg et par typetilfeller der en kan si at det foreligger vesentlig mislighold og da også just cause.

Hvis spilleren i lengre perioder ikke mottar avtalt lønn eller andre ytelser, som for eksempel bonus, må en kunne si at det foreligger et vesentlig mislighold. Det vil resultere i at spilleren kan heve kontrakten. Lønnsforpliktelsen er klubbens hovedforpliktelse ovenfor spilleren og mislighold av denne vil som hovedregel være alvorlig for spilleren.

¹¹ Lov om kjøp av 13. mai 1988 nr. 26.

Videre vil det bli ansett som mislighold hvis det oppstår en uholdbar situasjon mellom spilleren på den ene siden og trener/leder eller medspillere på den annen side. Dette kan skje ved flere forskjellige typer konflikter. Det kan være snakk om regelrett mobbing eller andre former for trakassering. Klubben vil ha et ansvar for å forsøke å løse floken. Dersom klubben ikke tar et slikt initiativ men lar forholdene skure å gå, vil dette tale for mislighold fra klubbens side. I de mer graverende tilfellene må ansees som urimelige og da også som et vesentlig mislighold av kontrakten.

Forhold som er knyttet til force majeure og bristende forutsetninger vil også kunne bli omfattet av bestemmelsen. Dette er som regel forhold som relaterer seg til omstendigheter som juridisk sett ikke er å bedømme som kontraktsmislighold, men som allikevel kan medføre at en avtalepart helt eller delvis blir fri fra avtaleforpliktelsene. Eksempler på dette kan være innkalling til førstegangstjeneste i militæret, langvarige skader, vanskelig familiesituasjon og lignende.

Det sies eksplisitt i art. 13 at ved heving av kontrakten som just cause kan klubben ikke kreve noe vederlag ved overgang til ny klubb. Ifølge art. 16 kan hevingen ved just cause kun skje ved slutten av sesongen.

Den tilsvarende norske regel er å finne i overgangsreglene § 15-1 litra d, der det står at en av partene kan heve kontrakten ved vesentlig mislighold. Innholdsmessig er de to bestemmelsene identiske så viser til behandlingen ovenfor.

3.2.3 Art. 15 sporting just cause

``Sporting just cause`` kan oversettes til sportslig rimelig grunn. I motsetning til art. 13 definerer art. 14 eksplisitt hva som ligger i begrepet ``sporting just cause``. Hovedvilkåret for at det skal foreligge sporting just cause er at spilleren har deltatt i mindre en 10 prosent av de offisielle kampene som klubben har spilt. I tillegg skal spillerens egne forhold tas

med i betraktning, som er en individuell og skal gjøres på en "case by case" basis etter slutten av sesongen. Det betyr at det må avgjøres konkret hver gang.

En kan bare benytte seg av "sporting just cause" etter endt sesongslutt. Det er kun i de 15 dagene etter den siste offisielle kampen av sesongen det er anledning til å si opp kontrakten etter "sporting just cause". Videre står det i bestemmelsen "If sporting just cause has been established, it shall be determined whether compensation is payable and to what amount". Dette vil si at det ikke eksisterer en reel oppsigelsesadgang ved sporting just cause fordi klubben kan ha et krav på kompensasjon. Ved avgjørelsen om klubben har et krav på kompensasjon må en se på art. 17.1. og drøfte de momenter som der skal tillegges vekt. Det skal vurderes konkret om klubben kan kreve det.

Som nevnt kan det kun konstateres sporting just cause etter sesongen. Hvis en hevder dette på feil grunnlag så blir man ilagt sport sanctions jfr. art. 15 jfr. 17. 3. Dette kan fungere som et hinder hvis det er uklarhet om det foreligger sporting just cause. En kan da vegre seg for å påberope seg dette grunnlaget pga frykten for å pådra seg sport sanctions. Det som skjer ved sport sanctions er at en blir utestengt fra all offisiell deltagelse i fire måneder. Det er min vurdering at oppsigelsesadgangen på grunnlag av sporting just cause ikke er særlig vid og etter mitt syn ikke varetar spillernes tarv godt nok.

Som oppsummering kan en si at den generelle oppsigelsesadgangen etter de internasjonale overgangsreglene er meget begrenset. Det er så vidt mange "hindre" som må passeres at man neppe kan hevde at det foreligger en reel adgang for spilleren til å si opp. Hvorfor dette er situasjonen er vanskelig å si men det er nærliggende å anta at FIFA ønsker at klubbene skal ha en sterkere posisjon i forhold til spillerne. Det har lenge vært klubbenes representanter som har hatt stor innvirkning i FIFA.

Det er kun når en hever kontrakten at en ikke kan bli møtt med sanksjoner fra klubbens eller forbundets side. Men for å heve må det som nevnt ovenfor må det foreligge et

vesentlig mislighold av kontrakten og det begrenser anvendelsen av heving som virkemiddel.

3.3 NFFs overgangsreglement

3.3.1 Gyldig sportslig årsak jfr. § 15-2

Dette tilsvarer sporting just cause etter FIFA reglene. Definisjonen av at gyldig sportslig årsak foreligger er jfr. § 15-2 ”hvis sportslige hensyn tilsier at det er urimelig at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben. Har spilleren i løpet av sesongen vært på banen i mindre enn 10 prosent av de obligatoriske kampene og det ikke foreligger særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/ sykdom, sanksjoner, og lignende anses gyldig sportslig årsak å foreligge.” Som en ser er også hovedkriteriet for de norske reglene som de internasjonale at spilleren har deltatt i mindre enn 10 prosent av de obligatoriske kampene. Spørsmålet blir om det allikevel kan sies og være noe innholdsforskjell i bestemmelsene da de har en noe forskjellig ordlyd. Det nevnes eksplisitt at forhold knyttet til spilleren selv ikke skal komme med i betraktningen når en skal avgjøre om det foreligger gyldig sportslig årsak. Selv om det er en litt annerledes formulering enn den tilsvarende internasjonale regel så er innholdet det samme. Kan spillerens forhold forklare hvorfor en ikke har spilt mer enn 10 prosent av kampene så foreligger det ikke gyldig sportslig årsak. Hvis spillerens sportslige prestasjoner er grunnen til at han ikke har spilt mer enn ti prosent så foreligger gyldig sportslig årsak.

Leren¹² er meget kritisk til denne regelen og begrunner det ut fra følgende argumenter: For det første åpner en slik fastsettelse for spekulative handlinger. Det følger av ordlyden at det er tilstrekkelig at spilleren byttes inn mot slutten av et tilstrekkelig antall kamper for at spilleren ikke skal komme i gyldig sportslig årsak situasjonen. Klubben kan da mot slutten

¹² Se artikkel i Idrætsjuristen 2004.

av sesongen se an hvilke spillere som har spilt få kamper og så sørge for at de får de nødvendige innhoppene for å sørge for at de ikke skal kunne komme i en gyldig sportslig årsak situasjon.

Videre mener han at rammen på ti prosent er altfor snever. I den norske tippeligaen spiller man 26 kamper i løpet av en sesong. Hvis man legger til et visst antall cup kamper, vil de norske klubbene spille ca 30 kamper i sesongen. For at det da skal være snakk om gyldig sportslig årsak kan ikke spilleren være på banene mer enn to kamper.

Da han skrev dette var de internasjonale reglene annerledes og han mente at den tidligere internasjonale reglen var bedre. Det som nå er skjedd er at den internasjonale reglen har blitt tilnærmet lik i ordlyden som den norske og med det samme materielle innholdet. Dette kan jo medføre at kritikken mister en del av sin tyngde ved at FIFA har valgt å innføre den samme regel på internasjonale overganger. Men jeg mener allikevel at de samme argumentene kan oppstilles mot regelen.

Det er bare etter endt sesong at en kan si opp etter gyldig sportslig årsak jfr. § 15-2.1, 2 ledd og ”oppsigelsen skal være skriftlig og må være sendt kontraktspartnern senest 14 dager etter siste obligatoriske kamp”

3.3.2 Oppsigelsesadgangen etter å ha fullført tre år (alternativt to år) av kontraktstiden jfr. § 15-1 litra c jfr. § 15-3

En spiller kan si opp kontrakten når han har fullført minst tre år av kontrakten uavhengig om det foreligger gyldig sportslig årsak. Hvis spilleren hadde fullt 28 år da kontrakten ble inngått kan han si opp etter to år.

Det følger av fjerde ledd at oppsigelse etter denne bestemmelsen må foretas etter sesongslutt og sendes klubben innen 14 dager etter den siste obligatoriske kampen.

Noe som virker som et stort hinder for den reelle oppsigelsesadgangen etter denne bestemmelsen er § 15-3.1 2 ledd som sier at hvis en spiller benytter seg av å si opp etter første ledd så kan han ikke registreres for en ny klubb før det er godt 4 måneder fra første obligatoriske kamp i neste sesong. Dette vil si at spilleren ikke er spilleberettiget før ute i august. Det vil si at spilleren må stå over 2/3 av sesongen fordi han benytter seg av de rettighetene han har til å si opp kontrakten. Det sier seg selv at dette ikke er en reel adgang til oppsigelse av kontraktsforholdet.

Det følger videre av § 15-3.1 3 ledd at forbundsstyret ”kan pålegge spilleren å betale en kompensasjon til klubben under hensyntagen til de ulemper oppsigelsen har forårsaket”. Dette er igjen et hinder for at spilleren skal benytte seg av oppsigelsesadgangen etter denne bestemmelsen. En kan tenke seg følgende scenario, en spiller sier opp kontraktsforholdet etter å ha fullført tre år av sin kontrakt som han har hjemmel til ifølge § 15-3.1 1 ledd. Men da blir han møtt med sanksjoner om at han ikke blir spilleberettiget før 2/3 av neste sesong er avviklet og i tillegg til dette må han betale kompensasjon til klubben for de ulempene oppsigelsen har hatt for dem.

Det er min vurdering at denne bestemmelsen ikke er tilfredsstillende for spilleren. Det foreligger i realiteten ingen reel oppsigelsesadgang for spilleren etter dette alternativet.

3.3.3 Hevingsadgangen jfr. 15-1. litra d jfr. alminnelige rettsprinsipper

Det følger av bestemmelsen at kontraktsforholdet kan heves hvis det foreligger vesentlig mislighold fra klubbens side jfr. alminnelige rettsprinsipper. Denne bestemmelsen tilsvarer den internasjonale regelen om just cause. Viser derfor til behandlingen av spørsmålet der da det materielle innholdet er likt. Allikevel skal jeg komme inn på noen generelle bemerkninger om vilkårene for å heve. Se nedenfor i eget punkt.

3.3.4 Enighet om å terminere kontrakten i kontraktperioden

Det følger av 15-1 litra e at kontrakten kan termineres før fullført hvis både spiller og klubb er enig. Denne bestemmelsen har liten rettslig eller praktisk betydning for spilleren. Han er fortsatt prisgitt klubbens samtykke som ofte ikke vil bli gitt. For at samtykke skal bli gitt må det som regel foreligge en tilfredsstillende økonomisk kompensasjon fra en annen klubb. Det samme ville ha fulgt selv om bestemmelsen ikke hadde funnes. Men dette er den reelle bestemmelsen ved salg.

4 Foreligger det en generell oppsigelsesadgang for profesjonelle fotballspillere etter norsk rett

4.1 Hovedreglene om oppsigelse fra arbeidstager etter aml. §§ 15-3 og 15-4

Hovedregelen for formkravene ved oppsigelse følger av aml. § 15-4. Bestemmelsen fastslår at oppsigelsen skal skje skriftlig. Dette er den eneste bestemmelsen i forhold til oppsigelsens form, avgivelse og innhold som legger betingelser på arbeidstagerens hånd. Den sier ikke noe om hvilke sanksjoner som kan være aktuelle hvis oppsigelsen ikke skulle være gyldig. Siden bestemmelsen ikke har noen nærmere sanksjoner hvis arbeidstagerens oppsigelse ikke er skjedd skriftlig så er den å anse som er ordensforskrift slik at også en muntlig oppsigelse vil være gyldig. Bevisbyrden for at arbeidstakeren har sagt opp må imidlertid påhvile arbeidstakeren hvis oppsigelse ikke er gjort skriftlig, og det oppstår tvist om oppsigelse faktisk har skjedd, jfr. Ot.prp.nr.41(1975-76) s. 69. jfr. også Rt-1990-1330 hvor det fremgår at ikke enhver tvil om arbeidstaker selv har sagt opp sin stilling må

tillegges avgjørende betydning i arbeidstakers favør.¹³ Videre er det antatt at siden arbeidstager kan si opp muntlig, må oppsigelse fra arbeidstakers side også kunne skje pr. e-post, sms eller ved bruk av annen form for elektronisk kommunikasjon.¹⁴ I aml. § 15-3 er det gitt bestemmelser om oppsigelsesfristens lengde. Hovedregelen der er at oppsigelsesfristen er på en måned dersom ikke annet er avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Det er ikke adgang til å avtale at oppsigelsesfristen skal være lenger om den ansatte sier opp, enn om oppsigelsen skjer fra arbeidsgiver jfr. § 15-3 (8). Oppsigelsesfristen løper fra den første dag i måneden etter oppsigelse fant sted jfr. § 15-3 (4). Videre følger det av § 15-3 (2), som inneholder bestemmelser om lengre oppsigelsestid dersom en har vært ansatt i henholdsvis fem og ti år. Har man vært ansatt i fem år så er korteste oppsigelsestid to måneder. Ved ansettelser på over ti år er oppsigelsestiden tre måneder. Denne kan i enkelte tilfeller forlenges ytterligere avhengig av arbeidstakerens alder, men det er kun ved oppsigelse fra arbeidsgiver. Bortsett fra dette eksisterer det ingen krav til oppsigelsens grunn. Det eksisterer derfor en ubetinget oppsigelsesadgang for arbeidstakere.

4.2 Midlertidige ansatte aml. § 14-9

Midlertidig ansettelsesforhold reguleres av aml. § 14-9. Bestemmelsen er endret ved lov av 21. desember 2005 nr. 121, se Ot. Prp. Nr.24 (2005-2006). Bestemmelsen erstatter aml. (1977) § 58A. Aml (1977) § 58A ble tilføyd ved lovrevisjon av 6. januar 1995 nr. 2, samtidig som den tidligere bestemmelse i aml (1977) § 58 nr. 7 om midlertidige ansettelser mv. ble opphevet. Reglene om midlertidige ansettelser er politisk omstridt. På den ene siden står hensynet til arbeidsgiver og bedriften mens på den andre side står stillingsvernet til arbeidstageren og faren for å undergrave dette ved en for vid adgang til midlertidige ansettelser. Under lovrevisjonen i 1995 la flertallet i stortinget vekt på trygghet og stabilitet

¹³ Se Jakhell (2005) s. 824.

¹⁴ Se Fanebust s. 5 flg.

for den enkelte arbeidstager i tråd med arbeidsmiljølovens formålsparagraf, måtte gå foran hensynet til den fleksibilitet som midlertidige ansettelser innebærer, og for en åpning for at flere kunne komme inn på arbeidsmarkedet for å tilegne seg arbeidserfaring og derved styrke sine muligheter for regulær ansettelse jfr. Innst.O.nr.2(1994) s. 29 og Ot.forh.1994-95 s.32 flg. I Ot.prp.nr.12(2003-2004) ble det foreslått visse oppmykninger og presiseringer i adgangen til midlertidig ansettelse. Hovedinnholdet i samtlige av disse forslagene ble også anbefalt av arbeidslivlovutvalget i NOU.2004-5, og departementet sluttet seg i hovedsak til disse i Ot.prp.nr.49(2004-2005). Før loven trådte i kraft ble alle oppmykninger reversert som det fremkommer av endringslov av 21. desember 2005 nr. 121 og Ot.prp.nr.24(2005-2006). Etter endringsloven er rettstilstanden i det vesentlige i samsvar med den tidligere aml (1977) § 58A, fordi lovgiver ikke ønsket noen utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse, se Ot.prp.nr.24(2005-2006) kap 4. Hovedregelen i § 14-9(1) er at arbeidstageren skal ansettes fast, deretter gis det en utømmende oppregning av i hvilke tilfeller det kan inngås midlertidige arbeidsavtaler litra a-e. Litra e) sier eksplisitt at idrettsutøvere(fotballspillere) kan inngå rettsgyldige avtaler om midlertidige ansettelser.

4.2.1 Gjelder det en generell oppsigelsesadgang for midlertidige ansatte

Hovedregelen ved midlertidige ansettelser er at de opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet jfr. 14-9 (5) 1.pkt. Bestemmelsen regulerer ikke direkte om det er adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør før dette. På den annen side er det antatt i juridisk litteratur at det er en adgang til opphør av kontrakten før arbeidsforholdet er fullført.¹⁵ Arbeidsavtalen vil være av vesentlig betydning når en skal finne ut av om det er adgang til å si opp arbeidsforholdet. Det fremgår av aml. § 14-9 (5) 1.pkt. at arbeidsforholdet opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet “med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale”.

¹⁵ Se Jakhelln (2006) s. 257, Leren og Woxholt.

Lovgiver har her åpnet for at partene kan avtale det de ønsker med tanke på oppsigelsesadgang før det midlertidige arbeidsforholdet er avsluttet. Videre gjelder det samme med tanke på adgangen til å avtale at arbeidsforholdet skal være uoppsigelig. Men det fremgår ikke av bestemmelsen hvor vid adgangen er til å inngå uoppsigelige arbeidsforhold, det må avgjøres på bakgrunn av de øvrige rettskildene på området. Det er gjort en vesentlig endring i den nye aml i forhold til den gamle av 1977 på dette området. En midlertidig ansatt etter sammenhengende fire år i virksomheten skal nå betraktes som fast ansatt. Fire års regelen gjelder imidlertid ikke for de som er i praksisarbeid, arbeidstiltak eller idrettsutøvere m.v. jfr. § 14-9 (5).

4.2.2 Gjelder oppsigelsesadgangen for fotballspillere

Hovedproblemstillingen her er å avgjøre om det foreligger rettsregler på bakgrunn av de foreliggende rettskildefaktorer som kan føre til at kontraktfestede fotballspillere kan si opp sin arbeidsavtale med klubben sin. Rettskildefaktorene skal nå gjennomgås systematisk for å finne frem til hva gjeldende rett er på området.

NFFs standardavtaler:

Som gjennomgått ovenfor / nedenfor er adgangen til oppsigelse etter disse (overgangsreglementet og Vedlegg 1) meget begrenset, jeg viser til drøftelsene ovenfor / nedenfor. De forhold NFF anerkjenner som grunnlag for oppsigelse er ved hevning(vesentlig mislighold) og ved ugyldighet(avtl.¹⁶ Kap 3). For at disse vilkår skal være oppfylt skal det som tidligere drøftet en del til. I den alminnelige arbeidsretten er hovedregelen det motsatte. Arbeidstageren trenger ingen grunn for å si opp og han trenger heller ikke oppgi noen begrunnelse overfor arbeidsgiver.

¹⁶ Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4.

Lovtekstens ordlyd:

Det følger av aml. § 14-9 at fotballspillere kan inngå rettsgyldige arbeidsavtaler som inneholder midlertidige ansettelse. Det sies derimot ikke noe om denne gruppen skal ha samme oppsigelsesadgang som fast ansatte, eller om de er underlagt særlige regler som er ment å begrense oppsigelsesadgangen. Ut ifra en ren språklig fortolkning av ordlyden i bestemmelsen må utgangspunktet være at fotballspillere kan si opp på lik linje med ordinære arbeidstagere og andre midlertidige ansatte. Fire års regelen er antatt å ikke endre noe på dette.

Arbeidsmiljølovens forarbeider:

Det var ingen bestemmelser om idrettsutøvere i den opprinnelige aml. av 4. februar 1977 § 58 nr. 7 eller den etterfølgende § 58A. Dagens bestemmelse i § 14-9 (1) litra e) er identisk med ordlyden som ble tilføyet ved lov den 17. januar 1997. Rettstilstanden på dette området er altså den samme. Det blir altså forarbeidene til lovendringen som fant sted den 17. januar 1997 som blir relevante. I juni 1995 ble forslaget til den da nye regel sent ut på høring til omkring 50 instanser. En sentral problemstilling for de som skulle uttale seg var om blant annet om idrettsutøver skulle kunne ansettes midlertidig. De fleste arbeidstagerorganisasjonene mente at dette ville svekke arbeidstagneres stilling da slike ansettelser opphører uten krav om oppsigelse ved kontraktens slutt. Noe som ikke ble vurdert er at ordlyden åpner for at også fotballspillere kan si opp arbeidsavtalen. Dette er noe underlig da dette ville gå imot det etablerte system med overgangsvederlag. Det var kun en idrettsorganisasjon som var med i høringsrunden og det var Norsk Fotball-Trenerforening. Denne konkluderte med at en lovregulering av fotballspillernes arbeidsforhold ville styrke deres stilling fordi de forhold som var på den tiden var så uoversiktlige. Spillernes organisasjon NISO ble forøvrig ikke bedt om å utale seg. Dagens passus ble foreslått under forhandlingene i odelstinget. Det var Ap.s Roger Gudmundseth som tok opp et forslag fra Ap, Sp og SV, som tilsvarer dagens bestemmelse.

Bakgrunnen for forslaget var at flere idrettsorganisasjoner hadde kommet med innspill rundt dette. Forslaget fra Gudmundseth ble enstemmig vedtatt i Besl.O. nr. 30 (96-97). Ut ifra forarbeidene er det vanskelig å si noe om adgangen for fotballspillere til å si opp arbeidsavtalene de har med sine arbeidsgivere. Det er lite kommentarer i forarbeidene om midlertidige ansatte idrettsutøvere og deres oppsigelsesadgang. Det virker som om lovgiveren overhodet ikke har vurdert konsekvensene av den ordlyd de til slutt vedtok.

Norsk rettspraksis:

Det finnes få avgjørelser fra de nasjonale domstolene angående overgangssaker som kan belyse dette vesentlig. De mest kjente sakene fra fotballverdenen er Kolle-saken¹⁷, Bryne-saken¹⁸ og Lange-saken. De to første kommer jeg ikke inn på da de ikke har relevans i dag da de omhandlet de eldre reglene. Når det gjelder Lange saken så var tilfellet at han ikke fikk utbetalt lønn over en periode på flere måneder. Dette førte til at han rettmessig kunne si opp avtalen han hadde med klubben, og da gå til en annen klubb vederlagsfritt.¹⁹ Fra håndballens verden har vi Leganger-saken. Faktum her var lignende Lange-saken, det var snakk om mislighold av lønnsutbetalinger. Det som skjedde var at saken ble forlikt før det kom endelig dom.

Internasjonal rettspraksis:

Av internasjonale saker er Bosman-saken utvilsomt den viktigste og den som har satt størst spor etter seg. Men på vårt spørsmål gir den ikke noen avklaring da den gjelder for spillere utenfor kontrakt.

I juli 2000 var den Italienske klubben Perugia involvert i en sak som gjaldt direkte oppsigelsesadgangen for kontraktfestede spillere. Sakens faktum var at Perugia ville hente en kontraktfestet spiller fra Belgia. Perugia hevdet at han var en "vanlig arbeidstager" som

¹⁷ Kjennelse avsagt av Borgarting lagmannsrett 14. januar 1999.

¹⁸ RG 1983.167.

¹⁹ Oslo tingretts dom av 12. juni 2002.

kunne si opp arbeidet sitt og ta nytt arbeid i Perugia. Klubben fikk ikke oversendt spillerens transfersertifikat og gikk da til EUs kommisær for fri konkurranse, Mario Monti. Han svarte da at et krav om overgangsvederlag for en kontraktfestet spiller er i strid med alminnelige arbeidsrettslige regler. På tross av dette stod FIFA på sitt og utstedte ikke transfersertifikatet. Da stevnet Perugia FIFA for ECJ²⁰. Saken skulle komme opp ved utgangen 2000 men ble dessverre forlikt rett før den skulle opp, og gir derved lite rettskildemessig materiale.

Det finnes ingen avklaring verken i Norsk eller internasjonal rettspraksis på det aktuelle spørsmålet. Det er en tendens at sakene med kontraktsfestede spillere blir forlikt før de når rettsapparatet eller før endelig dom blir avsagt. Det er imidlertid interessant å registrere hvilken retning forlikene går. De synes uten unntak å gå til fordel for spilleren som i alle forliksavtalene har fått anledning til å skifte klubb. Det skal tilføyes at det ikke har noen direkte rettskildemessig betydning men er allikevel verdt å merke seg. Det kan virke som om klubbene frykter at saken skal komme opp til doms og at en eventuell juridisk bindende avgjørelse vil gå i spillernes favør. Frykten for å få en dom imot seg kan altså være et element i vurderingen når forlik inngås.

Annen praksis:

- Idrettsorganisasjoner

I Norge er alle idrettsforbund underlagt NIF jfr. NIFl. § 1-1, annet ledd, første punkt, jfr. tredje ledd. Det følger videre av NIFl § 2-2 første og andre ledd at alle organisasjonsledd tilknyttet NIF skal overholde NIFs regler, samt at de er forpliktet til å ha lover som er overstemmende med NIFl og til slutt at de pålegger medlemmene å overholde NIFs regler. Det følger av dette at reglene blir veldig uniforme. Jeg har ikke funnet noen regler som er vesentlig annerledes og som kan trekke i den ene eller andre retning.

²⁰ European Court of Justice.

- Næringslivet

Det blir mer og mer vanlig i høye stillinger i næringslivet med såkalte åremålsansettelser. Reglene for dette finnes i aml. § 14-10. Det er store likheter mellom denne type arbeidsavtaler og fotballspillerens avtaler. Dette gjelder både måten de blir ansatt på og at de er ansatt for et spesifisert antall år. Utgangspunktet er at de alminnelige stillingsvernsreglene og oppsigelsesfrister kommer til anvendelse også i åremålsperioden. Dette mener jeg også trekker i retning av at det samme må gjelde for fotballspilleren.

- Sedvane

En sedvane er en langvarig og ensartet praksis som er fulgt i den tro at den er en bindende rettsregel. Gjennom slik praksis kan en regel som i utgangspunktet var i strid med gjeldende rett bli til gjeldende rett. Den første kjente overgangen med vederlag var i 1905 da Middlesbrough betalte Sunderland \$ 1.500 for å sikre seg Alf Common. Etter dette har utviklingen skutt i været og den någjeldende overgangsrekorden er på \$ 75 000 000 som Real Madrid betalte for Zinedine Zidane sommeren 2001.²¹ Spørsmålet blir så om en kan si at systemet med overgangsvederlag har blitt til sedvanerett og da kan legitimere systemet. Dette spørsmålet mener jeg klart må svares benektende. Grunnen til dette er at forut for Bosmann-dommen var det praksis å betale vederlag for spillere som hadde fullført sin kontrakt, dette systemet ble som kjent funnet å være lovstridig. Det ble argumentert med at dette var blitt til sedvanerett men det ble ikke engang tatt opp til vurdering av retten. Det er da nærliggende å anta at det samme må gjelde når det er snakk om spillere under kontrakt. Videre er det et krav om at alle følger praksisen i den tro at det er gjeldende rett, den såkalte *opinio juris*. Dette kravet kan det ikke være tvil om at ikke er oppfylt. Overgangsreglene har blitt utfordret flere ganger gjennom både spillere som har gått til sak, (men som nevnt ble forlikt) media og juridisk lærde.

²¹ Se Leren s. 192.

Konklusjonen etter dette må være at det ikke foreligger en juridisk bindende sedvanerett som kan legitimere det nåværende system sett fra et norsk rettskildemessig standpunkt.

Juridisk teori:

Det største juridiske verket på dette området i Norge som er skrevet av Leren konkluderer med at det er adgang for fotballspilleren å si opp arbeidsavtalen sin og underskrive vederlagsfritt for en ny klubb.²² Svensk teori er helt entydig på dette området. Der fastslåes det at krav om vederlag er i strid med både EU-retten og svensk arbeidsrett.²³

Dansk teori er også meget skeptisk til reglenes legitimitet.²⁴

Engelsk og Belgisk teori går også i retning av at overgangssystemet ikke er juridisk holdbart.²⁵

Konklusjonen blir etter dette at utenlandsk teori nærmest er enstemmig i at overgangssystemet ikke er juridisk holdbart. Selv om dette i utgangspunktet har liten rettskildemessig betydning i Norge er det jo klart i hvilken retning utviklingen går. Da fotballspilleren er blitt en internasjonal handelsvare er et naturlig å følge den internasjonale utvikling på dette området. Man skal også huske på at norsk arbeidsrett er svært arbeidstager vennlig i forhold til de fleste europeiske land.

Konklusjon:

Etter en samlet gjennomgang av rettskildene på området så er det ingen av de som gir et klart svar. Etter en samlet vurdering av kildene så er det min vurdering at det foreligger en alminnelig oppsigelsesadgang for fotballspillere etter norsk rett.

²² Se Leren s. 206.

²³ Se Carlsson og Lindquist s. 50-52, 59-60.

²⁴ Se Skovsgaard og Fisker s. 47 flg.

²⁵ Se Beloff, Kerr og Demetriou s. 39 flg. og Blanpain og Inston s. 19 flg.

4.3 I hvilken grad kan det foreningsrettslige regelverket begrense arbeidsmiljøloven

Problemstillingen kan presiseres nærmere: Spørsmålet om fotballspillerens oppsigelsesadgang er et spørsmål om hvor vide rammene for foreningsfriheten og foreningens selvbestemmelsesrett er. Foreningens selvbestemmelsesrett er avledet av det videre begrep foreningsfrihet. Denne friheten har sitt grunnlag i EMK art. 11 nr. 1, jfr. menneskerettsloven § 2. Hovedprinsippet i bestemmelsen er retten til å drive virksomhet uten innblanding fra staten. Det vil si at de har autonomi og kan styre seg og sine indre anliggender selv. Dette prinsipp kan ikke gjelde fullt ut og det er derfor begrensninger i foreningsretten. Hvilke rammer foreningene må holde seg innenfor følger av EMK art. 11 nr.2.

Der stilles det tre krav til inngrep i friheten. For det første sies det at ”fordi utøvelsen av friheten til å danne forening med andre, jfr. nr. 1 medfører plikter og ansvar, kan den bli undergitt slike formregler, vilkår, innskrenkninger eller straffer som er nødvendige for å beskytte andres rettigheter og friheter. Videre stilles det opp et legalitetskrav for eventuelle inngrep i friheten. Dette går frem av innledningen til art. 11 nr. 2 som sier at innskrenkninger må være foreskrevet ved lov. For det tredje så stilles det opp krav om at eventuelle inngrep må være ”nødvendige i et demokratisk samfunn”. Det er i dette perspektivet aml. § 14-9 (1) litra e) må sees. Ikke bare er aml. § 14-9 overstemmende med folkeretten hva foreningsfriheten og legalitetskravet angår, men den fremstår som et relevant inngrepsmiddel i denne når den går utover sine rammer.

Foreningsfriheten må tolkes vidt, det er antatt at man kan snakke om negativ foreningsfrihet det vil si retten til å ikke være medlem av en forening.²⁶ For fotballspillere

²⁶ Jfr. en generell avklaring i EMD i saken Sigurdur A. Sigurjonsson mot Island(A/264,1993). Domstolen tok imidlertid ikke stilling til om den negative foreningsfriheten skal være like vid som den positive.

gjelder det i praksis ikke noe negativ foreningsfrihet. Grunner til dette er at utmelding av foreningen krever et samtykke av foreningen og da gjerne på bakgrunn av erstatning fra den nye foreningen medlemmet ønsker å tre inn i. Dette systemet som legger slike bånd på arbeidstagernes fremtid må være utenfor rammene for den selvbestemmelsesrett foreningene har. Det må være relativt klart at dette også bryter med de grunnleggende aspektene ved deres rettssikkerhet slik det forstås i alminnelighet. Med rettssikkerhet forstås som regel, foruten at den enkelte skal være beskyttet mot overgrep og vilkårlighet fra myndighetenes side, at man skal kunne forutberegne sin rettsstilling og forsvar sine rettslige interesser.²⁷ Når det er slik at spilleren aldri kan vite hva klubben vil kreve i vederlag for ham må det vel sies at han vanskelig kan forutberegne sin tilknytning til foreningen som arbeidstager. Når det gjelder organisatoriske regler og lignende som forbud mot spillerens nattlige utskeielser, pålegg om fotball sko som skal benyttes under offisielle kamper, krav om deltagelse på arrangementer i klubbens regi og lignende så kan dette passere som rimelig og fornuftige regler innenfor rammene for hva foreningen kan bestemme selv. Men noe helt annet er det når foreningen under alibi av foreningsfriheten, i realiteten og i praksis kan nekte arbeidstageren å skifte arbeidsplass. Det synes klart at vi da er utenfor rammene for hva som ut i fra en rimelighetsbetraktning er forsvarlig å overlate til foreningen selv. Resultatet av dette må bli som EMK art. 11 nr. 2 foreskriver, hensynet til beskyttelse av andres friheter og rettigheter slår igjennom.²⁸ Det har åpenbart vært meningen at det er relativt høyverdige rettigheter eller hensyn som skal til for at det skal kunne bli snakk om innsnevring av foreningsfriheten jfr. kravet om at eventuelle inngrep må være nødvendig i et demokratisk samfunn. I dette nødvendighetskravet ligger det en forutsetning om at det må foreligge tvingende samfunnsmessige behov for inngrepet. Det å sikre fundamentale arbeidstagerrettigheter som adgangen til oppsigelse må sies å være av såpass stor samfunnsmessig betydning at en kan si at det foreligger et tvingende samfunnsmessig behov. Retten til å tre ut av en forening følger av selve begrepet foreningsfrihet. Når det i tillegg dreier seg om et ansettelsesforhold blir spørsmålet om

²⁷ Se Eckhoff / Helgesen s 395.

²⁸ Byåsen saken kan tjene som illustrasjon på det motsatte, nemlig at en må anse det for å være innenfor grensene for selvstyretten.

retten til oppsigelse er en rettighet av en slik karakter som passusen i art. 11 nr. 2 legger opp til. Som nevnt tidligere finner jeg dette ikke tvilsomt. Retten til oppsigelse er en grunnrettighet som er av en slik karakter at den legitimerer inngrep i foreningsfriheten. Retten til å si opp sin arbeidsavtale er en helt fundamental og integral del av vår arbeidsrett og den internasjonale arbeidsrett, og en allmenngyldig innsnevring av denne retten må skje ved lovs form jfr. GrL. § 75. Dette støttes av internasjonal rettspraksis. Generaladvokat Lenz og ECJ gikk eksplisitt in på EMK art. 11 i Bosman dommen. Her ble det anført at med foreningsfrihet menes i første rekke de rent organisatoriske bestemmelser. Foreningsbestemmelser som griper direkte inn i enkeltindividets rettigheter i strid med tvingende lovgivning må således vike. Enkeltindividets grunnleggende rettigheter har forrang fremfor foreningsfriheten.

Etter å ha gjennomgått de relevante kildene på området er det klart for meg at foreningsfriheten ikke hindrer fotballspillerens oppsigelsesadgang etter arbeidsmiljøloven.

5 Bruken av standardkontrakter og dens betydning

Fotballspillere tvinges til å inngå standardiserte avtaler. Grunnen til dette er at avtalen skal være overensstemmende med organisasjonens regelverk. Organisasjonene vil da ikke akseptere avtaler med noe annet innhold enn det de selv har foreskrevet. Virkningen av at en spiller ikke har korrekt kontakt er at han ikke vil få utstedt lisens noe som igjen innebærer at han ikke har anledning til å delta i obligatoriske kamper.

Det er to særnorske begrensninger for den avtalerettslige autonomi i forhold til de internasjonale reglene.

Dette følger av overgangsreglementet § 2 litra a og c.

Det følger av litra a) at ”Ved inngåelse av kontrakt mellom klubb og spiller, skal NFFs standardkontrakt benyttes. Alle forpliktende forhold skal være skriftlige og inntas i kontrakten eller vedlegg til denne.” Dette er den tvingende regel om at spillerne må bruke NFFs standardkontrakt ved inngåelse av spiller kontrakt. NFF har bestemt at disse avtalene skal oppbevares hos NFF. Grunnen til dette i tillegg til det bevismessige er at NFF skal kunne vurdere gyldigheten av avtalene og eventuelt sensurere de.

Litra c) byr på ytterligere begrensninger. Det er to inngrep i den avtalerettslige autonomi der som jeg nå skal behandle.

For det første hindrer den bruken av såkalte frigjøringsklausuler. Det en mener med dette er at klubben må akseptere et tilbud over en viss sum som er fastsatt på forhånd.²⁹ Dette er vanlig andre steder. Frigjøringsklausuler har flere fordeler som for det første gir seg utslag i forholdet mellom spiller og klubb. Balansen dem imellom blir jevnere ved at spilleren vet summen en annen klubb er nødt til å betale for at han kan skifte klubb. Han vet også at klubben kan nekte transfer dersom ikke tilbudet fra den andre klubben er like høyt eller høyere enn den avtalte summen. Av disse grunner blir det derfor langt færre spekulasjoner angående overganger og man unngår situasjoner der spilleren bruker media aktivt, eventuelt streiker for å presse igjennom en overgang. Videre kan det også føre til at spilleren av hensynet til den sportslige utvikling blir i den hjemmelige ligaen lenger enn når han må inngå en kontrakt som ikke gir ham en ”flukt adgang”.

For det annet kan ikke spiller og klubb avtale at spilleren skal ha deler av overgangsvederlaget ved et eventuelt salg til en annen klubb. Dette er det såkalte sign off fee i motsetning til det mer kjente sign on fee. Dette er også en vanlig klausul internasjonalt. Dette gir fordeler både til spilleren og klubbene. For det først vil dette føre til at spilleren vil delta aktivt rundt spørsmålet om overgangsvederlaget mellom nåværende klubb og den interesserte klubben. Slike klausuler opererer med prosentvis deler av total overgangssum.

²⁹ Barcelonas stjernespiller Ronaldhino har i sin kontrakt at han kan gå til en annen klubb hvis tilbudet er på mer enn en milliard norske kroner. Barcelonas nyeste stjerneskudd Lionel Messi har i sin kontrakt at han kan gå til en annen klubb hvis tilbudet er på mer enn 1,2 milliard norske kroner.

De pleier å ligge mellom 5-50 %, men det er de lavere som er de vanligste. Dersom en interessert klubb melder seg kan spilleren for at enighet skal oppnåes, oppgi noen av hans rettigheter med hensyn til andel av overgangsvederlaget.

For det annet er spilleren garantert en del av den økonomiske gevinst ved en ekstraordinær sportslig utvikling fra spillerens side som igjen vil føre til en høyere markedsverdi. Ved at man har en sign off klausul vil ikke all økonomisk gevinst i dette tilfellet tilfalle klubben men noe vil også gå til spilleren. Til slutt kan det sies at slike klausuler gir hele transfersystemet mer legitimitet ved at utøverne kan kompensere for lange avtaler og høye overgangskrav. Det blir altså et mer balansert forhold mellom spillere og klubbene.³⁰

Konklusjonen blir etter dette at standardkontrakten er med å opprettholde et system som motvirker et mer balansert forhold mellom spillere og klubbene.

5.1 Er begrensningene fra forbundets side rettslig bindene for spillere/ klubbene

Dersom det allikevel inngås slike avtaler, vil de stå seg juridisk? Vi kan tenke oss at en spiller og en klubb inngår en egen avtale om at spilleren kan bytte klubb hvis en klubb tilbyr x millioner kroner. Dette vil i realiteten si en frigjøringsklausul. Denne avtalen mellom spilleren og klubben er ikke godkjent av NFF og det er heller ikke benyttet det standarddokument som skal benyttes. Dette betyr at avtalen er i strid med forbundets regler for kontraktsinngåelse. Det er kjent innen norsk fotball at slike avtaler som er i strid med forbundets regler forekommer. Disse mer eller mindre uformelle avtalene oppbevares ikke hos NFF men hos klubbene. Spørsmålet er om disse mer uformelle og hemmeligholdte avtalene har noen juridisk betydning? Problemet vil oppstå når spilleren har hatt en slik utvikling sportslig sett at interessen for han har øket betraktelig og den økonomiske verdi han representerer har øket tilsvarende. Da vil spillerens markedsverdi overstige det beløp som spiller/ klubb ble enig om i avtalen og klubben vil da hevde at avtalen ikke gjelder fordi den er i strid med forbundets regler. Er avtalen da bindende? Eldre juridisk litteratur

³⁰ Se Leren.

har hevdet at den er bindende.³¹ Nyere litteratur med Leren i spissen er enig i dette.³² Han argumenterer med at avtalefriheten i Norge står meget sterkt. Grunnen til at en oppretter en slik avtale er jo fordi både spiller og klubb ønsker det, noen ganger er det til og med en forutsetning for at spilleren skal skrive under. Det vil være nærliggende å anta at spilleren ikke er kjent med eller burde vært kjent med at avtalen strider mot NFFs bestemmelser. Spilleren vil derfor være i aktsom god tro angående klausulens legitimitet. Dette vil ikke gjelde i alle tilfeller. Situasjonen vil nok stille seg annerledes hvis spilleren lar seg representere ved agent eller advokat. En agent eller advokat er en profesjonell aktør som bør/ må kjenne til NFFs regler. Spilleren vil da løpe en betydelig risiko for å bli identifisert med sin kontraktsmedhjelper i spørsmålet om den gode tro. Videre må det nevnes at spilleren i ytterste konsekvens neppe kan påberope seg rettighetene hans etter avtalen. Grunnen til dette er at det dømmende organ, som i første instans er idrettens egne instanser, ikke vil godta en slik omgåelse av reglene. Hvis spilleren skal ha et håp om å få medhold må han sannsynligvis føre saken for de ordinære domstoler. Problemet med det er at ytterst få spillere vil ha den økonomiske evnen eller viljen til en ordinær domstolsprosess. Andre norske idrettsforbund har ikke en tilsvarende begrensning i den avtalerettslige autonomi. En kan vise til Hårsaker- saken, der spilleren nådde frem i retten med sitt krav om overgang. Hun hadde en klausul som sa at hun kunne bytte klubb hvis det var begrunnet med utdanning. Retten godtok dette.

En avtale som er inngått av spilleren uten profesjonell hjelp vil da mest sannsynlig være rettslig bindende. På den annen side vil en avtale inngått med hjelp av advokat / agent ikke være bindende. Dette er fordi spilleren vil bli identifisert med sin kontraktsmedhjelper og derfor ikke være i aktsom god tro angående avtalens legitimitet.

³¹ I Kjenner(red) 1992 s. 76-77.

³² I Kjenner(red) 2000 s. 82, se Leren i idrætsjuristen s. 35.

6 Adgangen til å heve kontrakten i sin helhet § 15-1 jfr. alminnelig retsprinsipper

Heving innebærer at kreditorer opphever partenes gjensidige rett og plikt til å oppfylle avtalen in natura, fordi det krav han har mot den annen part, er misligholdt. Denne bestemmelsen har sitt utgangspunkt i den kjøpsrettslige tradisjon. Heving gjelder således hovedforpliktelsen og er uforenlig med krav om oppfyllelse eller retting. Heving rammer begge parter forpliktelser. Eksempelvis vil heving av en arbeidskontrakt innebære dels at arbeidstageren fraber seg oppfyllelse fra arbeidsgiver på grunn av misligholdet, dels at han erklærer ikke å ville oppfylle sin egen plikt til å yte i samsvar med avtalen. Heving innebærer ikke at det settes en strek over hele avtalen, hevingskrav utelukker således ikke krav på erstatning for kontraktsbruddet, og lojalitetskrav og en rekke andre virkninger av avtalen vil bestå, eventuelt tilpasset hevingssituasjonen, jfr. kjøpsloven § 64 (4).³³

For visse kontraktstyper gjelder det et skjerpet vesentlighetskrav. Rettsreglene om dette faller i to kategorier. I den først gruppen er det stilt opp et eksplisitt strengere hevingskrav. Den annen gruppe omfatter kontraktstyper som formelt sett er underlaget det alminnelige vesentlighetskravet, men der dette har et annet innhold enn det sedvanlige: Selv store avvik fra riktig oppfyllelse er verken tilstrekkelig hevingsgrunn eller spesielt tungtveiende isolert sett. Det er et hensiktsmessighetsspørsmål hvorvidt de sistnevnte hevingsreglene skal oppfattes som utslag av vanlige vesentlighetsprinsipper, eller hvorvidt man – som i det følgende – vil betone sammenhengen med regler som eksplisitt inneholder et skjerpet hevingskrav.³⁴

Fordi hevning kan ramme debitor spesielt hardt i visse kontraktstyper så markerer lovgivningen i en del tilfeller at det skal taes spesielle hensyn til skadevirkningene og at det skal mye til før kontraktsbruddet gir kreditor hevningskrav.

³³ Se Hagstrøm.

³⁴ Se Hagstrøm s. 423.

Som nevnt er det flere kontraktstyper som formelt er underlagt det alminnelige vesentlighetskravet og ikke kan baseres på rene objektive momenter som misforholdet mellom kontraktmessig og prestert ytelse. Et eksempel på dette er reglene om avskjed (d.v.s. hevning) i arbeidsmiljøloven § 15-14. I følge lovteksten kan arbeidstaker avskjediges med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom han har ”gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen”. Sammenhengen i bestemmelsen tilsier at det ikke er tilstrekkelig at arbeidstakerens evner og ferdigheter står langt tilbake for hva som kan kreves; avskjed må være forbeholdt alvorlige forseelser. Dette støttes av forarbeider³⁵ og rettspraksis.³⁶

Arbeidsmiljølovens § 15-14 gjelder bare for arbeidsgivers adgang til å avskjedige(heve) arbeidstageren og ikke arbeidstagerens adgang til kreve avskjed(heve). Spørsmålet blir da på hvilket grunnlag en arbeidstager kan heve en arbeidskontrakt. Det følger av Rt. 1997 s. 1506 at en i denne situasjonen må avgjøre spørsmålet etter de alminnelige kontraktsrettslige regler. Det vil si at det må foreligge et vesentlig kontraktsbrudd.

Videre må det være klart at en arbeidstager også må kunne kreve avskjed som følge av vesentlige bristende forutsetninger, slik så vel sjømannsloven § 12 d-h som opplæringsloven § 4-6 gir uttrykk for. At bristende forutsetninger gir grunnlag for opphør av avtale, er også i tråd med alminnelige kontraktsrettslige prinsipper.³⁷

Hovedvilkåret for heving er i sin alminnelighet at det foreligger et vesentlig kontraktsbrudd fra medkontrahentens side. Spørsmålet blir da naturligvis hva som skal kunne ansees som et vesentlig kontraktsbrudd. Det ledende synspunktet er at misligholdet må være av en slik karakter og/eller et slikt omfang at det gir kreditor ”rimelig grunn for ... å si seg løst fra

³⁵ Ot.prp. nr. 41 (1975-76).

³⁶ Rt. 1955 s. 403.

³⁷ Se Jakhelln (2005) s. 990.

kontrakten”, jfr. Rt 1998 s. 1510 (på s. 1518). Det følger av rettspraksis at det beror på en sammensatt helhetsvurdering i den enkelte sak.

7 Adgang til opphør av kontrakten etter vedlegg 1 til standardkontrakten fra NFF

Spillerens rett til å si opp etter vedlegg 1 er hjemlet i litra c. Det kommer der frem at det er to forskjellige alternativer spilleren kan påberope seg. Det første alternativet er ”klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.” Denne reglen er et utslag av alminnelig nasjonal og internasjonal arbeidsrett der det i et arbeidsforhold er to helt sentrale forpliktelser. Den sentrale forpliktelse for arbeidsgiveren er å utbetale kontraktsfestet lønn til avtalt tid. Mens den sentrale forpliktelsen for arbeidstageren er å møte på jobb til avtalt tid og sted.

Vesentlig mislighold vil foreligge fra klubbens side når lønnen ikke blir utbetalt slik den skulle vært etter kontrakten. Etter alternativ 1 er dette blitt presisert til en kalendermåned. Det vil si at hvis lønnen for den forrige terminen er mer enn en måned forsinket kan spilleren si opp avtalen. Videre kan en spørre seg hva hvis klubben tilstedighet er forsinket med lønnsutbetalingene men ingen isolert sett overstiger en kalendermåned eller forespørsler fra klubbledelsen om reforhandling av kontrakten? Grensene for hva som gir grunnlag for å si opp avtalen etter dette alternativ er meget skjønnsmessig. I Norge har spillerne generelt vært meget tålmodige når det gjelder for sent utbetalt lønn. Det har vist seg at dersom lederen kan stille noe form for garanti at lønnen vil bli utbetalt i nær fremtid så vil ikke det foreligge noen oppsigelsesgrunn for spilleren etter denne regelen. Men hvis det skjer gjentatte ganger over lengre tid og det ikke er noen tegn til bedring må en kunne anta at det da foreligger det en oppsigelsesadgang etter denne bestemmelsen. Som tidligere

nevnt har enkelte norske klubber sett seg nødt til å senke kostnadene og derfor ønsker å reforhandle en del gunstige kontrakter sett fra spillernes side. Kutt i lønn er et drastisk virkemiddel i arbeidslivet som spillerne ikke er forpliktet til å akseptere. Men på den annen side er det heller ikke vanlig i arbeidslivet at en alvorlig forverret økonomisk situasjon kan gi grunnlag for saklige oppsigelser jfr. aml. § 15-7. Dette vil da kunne medføre at hvis spilleren ikke godtar lønnskuttet kan arbeidsgiveren (klubben) si opp spilleren. Dette vil nok aldri skje da klubben vil oppnå en bedre økonomisk gevinst ved og selge spilleren til en annen klubb. Det har vist seg at spillerne er meget lojale ovenfor klubben de spiller for, og i mange tilfeller godtatt å reforhandle kontraktene noe som i praksis betyr at de vil gå ned i lønn.

Det andre alternativet etter litra c er at ”klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og misligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt misligholdet.” Denne bestemmelsen retter seg mot andre mislighold av arbeidsavtalen enn mislighold av vederlagsytelsen. Det er antatt at vurderingen her er tilsvarende det en finner i overgangsreglement § 15-1 litra d, der det også henvises til alminnelige rettsprinsipper. Hovedregelen etter norsk kontraktsrett er at en kan heve hvis det foreligger et vesentlig mislighold.³⁸ Formålet med hevingsinstituttet er at den som utettes for misligholdet kan komme seg ut av det etablerte avtaleforholdet og etablere et nytt med en ny avtalepart. Som nevnt ovenfor er vesentlig kontraktbrudd definert i kjl. § 94. Spørsmålet som så gjør seg gjeldende er som utgjør et vesentlig mislighold fra klubbens side utover vederlagsforpliktelsen? Et tilfelle som har kommet i de senere år er at spillerne spekulerer i Bosmann dommen som media så upresist uttrykker det. Det en mener med dette er at spilleren vegrer seg for å undertegne en ny kontrakt med den begrunnelse at den nåværende kontrakten snart er fullført og han da kan gå gratis til en annen klubb. Dette vil den eksisterende klubb som regel unngå for enhver pris da dette vil føre til at de sitter igjen med null i økonomisk kompensasjon. Det som da kan skje er at klubbene iverksetter en del

³⁸ Se bl.a. kjl §§ 25 (1), 39 (1), 54 (1) og 61 (1), avhendingsl §§ 4-3 (1), 4-13 (1) og 5-3 (1), hvtjl. § 15 (1) og 43 (1), og hussl. § 9-9.

tvilsomme tiltak for å hindre spilleren å gå gratis når kontrakten er fullført.³⁹ Det at en sier at spillerne ”spekulerer” i Bosmann dommen er et direkte misvisende, da verken spiller eller klubb er forpliktet til å undertegne eller tilby ny kontrakt. Det at klubbene benytter seg av slike pressmidler er både juridisk og moralsk meget tvilsomt. En spiller har en klar juridisk rett til å fullføre sin kontrakt uten at hans arbeidsgiver skal bruke tvilsomme metoder for å forlenge arbeidsforholdet dem imellom. Når det gjelder de ulike pressmidlene klubbene bruker ovenfor spilleren så har de variert en god del. Det går fra total utestengelse fra laget i trening og kamp til å bli satt på benken. Grunnen til at klubben gjør dette er at i tillegg til den fornødrede følelsen spilleren får, er at spilleren ikke får vist seg frem for andre potensielle arbeidsgivere.

Hvis spilleren er god nok sportslig så har han en rett og plikt til å spille. En alminnelig regel i arbeidsforhold er at arbeidsgiver ikke bare er forpliktet til å betale arbeidstakeren lønn men også er forpliktet til å motta arbeidsytelsen.⁴⁰ Det følger av aml. § 4-2 (2) a) at ”I utformingen av den enkelte arbeidssituasjonen skal: det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid”, som bygger på at arbeidsgivers forpliktelser ikke er begrenset til lønnsbetalingen. Bestemmelsen må ansees skjerpet ved at begrensningen ”rimelig” i aml av 1977 er tatt bort. En fotballklubb er underlagt de samme krav som enhver annen arbeidsgiver når det gjelder arbeidsmiljøet jfr. aml. § 4-1. Det fremgår av denne bestemmelsen at samtlige av de ”faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd” skal tillegges betydning. Denne bestemmelsen må sees i sammenheng med aml. § 1-1 a) og innebærer at kravet til en meningsfylt arbeidssituasjon utgjør en del av kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø.

³⁹ Vålerengas Pa-Moudou Kah vegret seg for å forlenge sin kontrakt, Noe som klubbens trener Kjetil Rekdal ikke tolererte. Han truet da med å ikke benytte Kah i kamper, og han gikk også til verbalt angrep på Kahs agent og rådgiver, advokat og FIFA-agent Gunnar Martin Kjenner. Kah ble for øvrig solgt til svenske AIK før kontraktens utløp.

⁴⁰ Se Jakhelln (2006) s. 324.

Når det gjelder spørsmålet om mislighold av disse bestemmelsen kan gi arbeidstakeren rett til oppsigelse, så er svaret at det ikke fremkommer av lovgivningen. Grunnen til dette er at arbeidstakere vanligvis ikke trenger å oppgi noen oppsigelsesgrunn. Det er derimot grunnlag for å hevde at fotballspilleren som blir ekskludert fra laget fordi han ikke vil fornye arbeidsavtalen rettmessig kan si opp umiddelbart på grunn av kontraktmessig mislighold fra klubbens side. Denne vurderingen vil inneholde en del av de samme momentene som ved brudd på vederlagsytelsen. Hvis spilleren blir holdt utenfor laget i mer enn en måned, som er grensen for forsinket utbetaling av lønn etter første alternativ, vil det være nærliggende å anta at spilleren rettmessig kan si opp avtalen.

Videre kan det stilles spørsmål ved gyldigheten av en kontraktsforlengelse som blir til etter et utilbørlig press fra klubben. Det må være relativt greit å kunne anta at hvis det kan bevises at grunnen til at spilleren signerte den nye kontrakten var sanksjoner/ press fra klubben som nevnt, så er det rettslig grunnlag for å tilsidesette hele eller deler av avtalen jfr. avtl. § 36.

8 Avsluttende bemerkninger

8.1 innledning

Nå har jeg gjennomgått materielt de forskjellige grunnlagene for at en fotballspiller kan si opp kontrakten sin. I det følgende skal jeg komme med noen kommentarer som relaterer

seg til disse reglene. For det første så mener jeg helt klart at fotballspillere som arbeidstagergruppe er en av de minst beskyttede gruppene i dagens samfunn. Grunnen til dette er deres reelle mangel på adgang til oppsigelse. Særlig når en sammenligner med klubbenes adgang til og si opp og til å avskjedige spillere. Som det fremgår av drøftelsene av reglene ovenfor så er det alltid visse konsekvenser/vilkår knyttet til avslutningen av arbeidsforholdet. Ett eksempel på dette er at hvis en spiller avslutter kontraktsforholdet etter overgangsreglementet § 15-1 litra c) jfr. 15-3 så kan ikke spilleren registreres for en ny klubb før det er gått 4 måneder etter første obligatoriske kamp neste sesong. Den eneste måten fotballspilleren kan si opp arbeidsforholdet uten at det er etterfølgende sanksjoner av noen slag er ved heving av kontrakten. Dette mener jeg klart ikke avhjelper oppsigelsesadgangen etter de andre grunnlagene (de med konsekvenser) fordi hevingsinstituttet er en misligholdsbeføyelse og derfor må arbeidsgiver misligholde noen av sine plikter før det kan bli aktuelt å påberope heving. Det kan synes rart at jeg hevder at fotballspillerne mangler en adgang til oppsigelse når jeg har konkludert med at de har en generell oppsigelsesadgang med hjemmel i aml. § 14-9. Grunnen til dette er at dette er generelle betraktninger ikke juridiske. Det jeg mener her er at selv om de har en juridisk adgang til oppsigelse så kan det være en lang og tung vei å gå. Prosessen vil ofte ende opp i en lang og dyr rettssak. Det er de færreste som har viljen eller evnen til en lik prosess.

Problemet til nå er jo at ingen har hatt verken viljen eller evnen. Når dette er situasjonen kan det anføres at spillerens oppsigelsesadgang i realiteten er ikke fungerende. Det er heller ikke noe som tyder på at NFF vil ta et initiativ til å endre regelverket.

Jeg skal nå foreta en selvstendig og konkret vurdering av forskjellige hensyn jeg mener belyser problemstillingen. En profesjonell fotballspillers karriere varer i gjennomsnitt i ca 10-12 år selv om en ser en utvikling i retning av at spillere holder på lenger enn før.⁴¹ De har uansett en kortere "arbeidskarriere" enn andre arbeidstagere. Det kan synes som ganske urimelig at spilleren da skal være bundet av en uoppsigelig kontrakt i nesten halve

⁴¹ Hoftun, Brattbakk, Figo.

karrieren. Når deres aktive karriere er så kort er det naturlig at de vil utnytte den korte tiden de har til rådighet maksimalt både sportslig og økonomisk. Dette blir nærmest forhindret av dagens overgangsregler og mangelen på oppsigelsesadgang. Vi kan tenke oss en spiller som i en alder av 24 år tegner en kontrakt på 5 år. To år inn i arbeidsforholdet får spilleren et meget lukrativt tilbud(både sportslig og økonomisk) fra enten en norsk eller en utenlandsk klubb. Dette skyldes at spilleren i disse årene har hatt en meget stor sportslig utvikling. Nå som spilleren nærmer seg sitt sportslige høydepunkt er mulighetene hans størst for å få spille for et topplag og sikre seg en god økonomisk situasjon. Etter dagens regler er det ikke sikkert at han får benyttet seg av dette da hans skjebne mye er priggitt klubben. Dersom klubben setter en høyere pris enn det den kjøpende klubben er villig til å betale vil overgang ikke finne sted og spilleren går glipp av sin ”store mulighet” og klubben blir sittende med en spiller som kan være meget misfornøyd. Dette blir uheldig for alle parter. Hadde det vært en oppsigelses adgang som det er for de fleste andre arbeidstagere her til lands kunne spilleren sagt opp og skrevet under for den nye klubben som kom med det lukrative tilbudet.

På den annen side vil en alminnelig oppsigelses adgang for spillere få store konsekvenser for klubbene og sporten som sådan. Fotballklubbene planlegger over lengre tid og jobber langsiktig. Det tar tid å få et lag til å beherske spillestilen og man er avhengig av en viss kontinuitet hos spillerne for å lykkes maksimalt. Med en alminnelig oppsigelsesadgang for spillerne vil det bli vanskeligere å tenke langsiktig og å skape et sammensveiset lag. Spillere vil komme å gå sammen med tilbudene de får.

Et annet argument er at klubben også har tilført spilleren kompetanse og kunnskap ved å ha gode trenerteam og mye fotballkunnskap i klubben. Klubben bør få noe igjen når denne kunnskapstilførselen er en av grunnene til at spilleren nå er blitt attraktiv for andre klubber.

Dette leder en naturlig til neste spørsmål som da blir om det bør avtales i arbeidsavtalen i hvilken grad den skal kunne sies opp og hvordan en slik oppsigelsesadgang bør formes?

8.2 Hvordan bør reglene utformes

Jeg mener at det i realiteten bare et tidsspørsmål før det vil komme nye regler som vil sikre fotballspilleren en alminnelig oppsigelsesadgang. Spørsmålet er hvordan de nye reglene skal utformes. Som jeg konkluderte med ovenfor så mener jeg at systemet med overgangsvederlag er i strid med alminnelig norsk lovgivning. Når de nye reglene skal utformes som skal sikre fotballspilleren alminnelige arbeidstagerrettigheter må det etableres en overgangsperiode. Det vil ikke bli riktig hvis en spiller som nylig ble kjøpt for flere millioner skal kunne gå vederlagsfritt til en ny klubb like etter fordi de nye reglene legger opp til det. Det må utarbeides overgangsregler som skal gjelde i en overgangstid før man kan anvende de reglene som skal sikre dem alminnelige arbeidstagerrettigheter fullt ut.

Hva det spesifikt skal være er vanskeligere å konkretisere men en kan tenke seg at de nye reglene bare skal gjelde for overganger etter en bestemt dato og for kontakter som har vart minst 12 måneder. Samtidig må NFF åpne for at spiller og klubb kan avtale en eventuell erstatning ved avtalebrudd fra spillerens side. Det vil si at NFF må myke opp sitt rigide forhold til deres standardkontrakt og åpne generelt for mer avtalefrihet. Dette vil føre til et mye mer ryddig forhold mellom klubb og spiller og til en mer fornuftig økonomistyring fra klubbenes side. De kan da ikke spekulere i inntekter basert på salg av spillere men må basere seg på mer tradisjonelle inntekter.

Når det gjelder spesifikt hva som bør avtales i arbeidsavtalen angående oppsigelsesadgangen så er det et meget omfattende spørsmål. Men en kan tenke seg et par typetilfeller som gir anledning til oppsigelse.

Jeg vil imidlertid nevne følgende forhold som kan vurderes ved innføring av en oppsigelsesadgang for spillere:

Adgangen til oppsigelse bør først inntre etter en hvis "fartstid". Dersom adgangen til oppsigelse først inntre etter 12 eller 18 måneder i klubben vil urimeligheten for klubben

bli begrenset. Partene blir da ”tvunget” til å fungere sammen i minst en sesong før spilleren kan si opp. Dette gjør at urimeligheten for klubben blir mindre enn om oppsigelse kunne skje rett etter en overgang.

Det kan etableres graderte oppsigelsesfrister. Oppsigelsesfristen kan være 6 måneder i spillerens første kontraktsår, 4 måneder andre året, 3 måneder tredje året og 2 måneder resten av kontraktperioden. Dette vil muligens hindre unødige oppsigelser i starten av kontraktperioden da en oppsigelsesperiode på 6 måneder for mange vil synes lang. Det kan neppe etableres krav om spilletid i oppsigelsesperioden.

Det kan stilles krav om ”saklig grunn” fra spilleren før oppsigelse kan skje. Bevisbyrden for at ”saklig grunn” foreligger vil i hovedsak måtte ligge hos spilleren. Da ”saklig grunn” ikke er et entydig begrep måtte en forsøke å definere hva det ligger i begrepet. Som eksempler på saklig grunn kan nevnes: lite spilletid - under 25 % av minuttene over en tid på 6 måneder, spilleren er i konflikt med en større gruppe av lagets øvrige spillere, hjemmepublikum har lagt spilleren for ”hat”, samlivsbrudd hvor ektefelle og barn flytter langt unna. Utfordringen her vil uansett bli at regelverket vil være underlagt mange skjønnsmessige vurderinger.

Det kan benyttes erstatningsbeløp for spilleren ved oppsigelser som fremstår som sterkt urimelige for klubben. Det må her fastlegges utmålingsregler som ikke gjør oppsigelsesadgangen illusorisk for spilleren. Det enkleste hadde vært skjematiske utmålingsregler med basis i hva klubben hadde betalt for spilleren og lengden av gjennomført kontrakt. Jeg ser det også her vil være en stor utfordring i å utarbeide slike regler og få aksept for reglene fra partene.

Ordningen kan innføres som en prøveordning over 2 år med pro/contra evaluering etter 2 år.

Et spørsmål som også bør drøftes er om en spiller ved kontrakt kan binde seg til ikke å påberope seg oppsigelsesadgangen? Slike klausuler bør ikke ha gyldighet da det alltid vil være noen som tar en slik risiko for nettopp å komme inn i en klubb. En slik ordning vil over tid undergrave selve ordningen med oppsigelsesadgang og bør derfor ikke tillates.

8.3 Hva vil skje i fremtiden dersom/når fotballspilleren får en betydelig utvidet oppsigelsesadgang

Noe som er helt klart er at overgangssystemet slik vi kjenner det i da vil bli vesentlig endret. Det blir hevdet fra både klubber og forbund at dette vil ha en nærmest katastrofal konsekvens for fotballen generelt og utviklingen av nye talenter. Spørsmålet er om det er noe hold i disse påstandene.

En Professor i økonomi Stefan Kesenne har forsket på dette, nemlig konsekvensene ved at overgangssystemet bortfaller.⁴² Han skriver at det opprinnelige motivet med overgangssystemet er å holde styr på lønningene til de beste spillerne og motvirke at alle talentene blir konsentrert i et fåtall klubber. Videre hevder han og det er dette som er interessant ”Dessverre er overgangsmarkedet ikke det passende instrument for dette formålet(En fornuftig fordeling av talentene mellom klubbene). Økonomer har allerede med stor overbevisning, på bakgrunn av Coases lov⁴³, påvist at talentene uansett vil ende opp i de store klubbene, uavhengig om det finnes et overgangsmarked. Empiriske studier har likeså uten unntak mislyktes i å vise noen sammenheng mellom eksistensen av overgangsmarkedet og det sportslige ekvilibrium av konkurranse. Så hvorfor opprettholde et meningsløst system som undergraver fundamentale arbeidstagerrettigheter?”

⁴² Artikkelen opprinnelig publisert i ”De Standaard” og er gjengitt i Blainpain og Inston s. 19-21. Leren har oversatt store deler av den på sidene 196-197.

⁴³ Nobel pris vinner i økonomi 1991.

9 Litteraturliste

- Beloff, Michael J: *Sports Law*. Michael J. Beloff, Tim Kerr og Marie Demetriou. Oxford, 1999.
- Blanpain, Roger: *The Bosman case- The end of the transfer system?* Roger Blanpain og Rita Inston. Leuven, 1996.
- Eckhoff, Torstein: *Rettskildelære*. 5 utg. ved Jan Helgesen. Oslo, 2001.
- Carlsson, Anneli: *Artiklar i idrettsjuridik*. Anneli Carlsson og Bjørn Lindquist. Lund, 1999.
- Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 4. utg. Oslo, 2001.
- Hagstrøm, Viggo: *Obligasjonsrett*. Viggo Hagstrøm og Magnus Aarbakke. Oslo, 2003.
- Jakhelln, Henning: *Arbeidsrett.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven*. Henning Jakhelln og Helga Aune. Oslo, 2005.
- Jakhelln, Henning: *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo, 2006.
- Kjenner, Gunnar-Martin (red.): *Idrett og jus*. 2. utg. Oslo, 1992.
- Kjenner, Gunnar-Martin (red.): *Idrett og jus*. 3. utg. Oslo, 2000.
- Leren, Kenneth Andre: *Fotballspillerens klubbskifte- juridiske og sportslige implikasjoner*. Bergen, 2002.
- Leren, Kenneth Andre: *Artikkel I: Idrætsjuristen 2004*. København, 2004.
- Skovsgaard Haugaard, Rasmus: *Sportskontrakter*. Rasmus Skovsgaard Haugaard og Casper Fisker. København, 2004.
- Woxholth, Geir: *Foreningsrett*. 2. utg. Oslo, 1999.

